

Sasanami & Partners

笹浪総合法律事務所

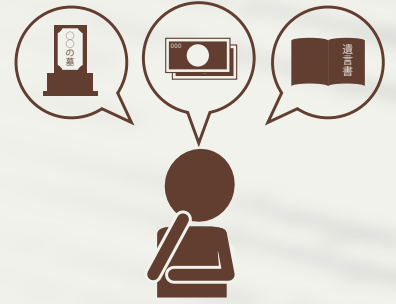


笹浪総合法律事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 岸本ビルディング4階402号室
TEL.03-6213-0511 FAX.03-6213-0512 MAIL.office@sasanami-law.com
URL <http://www.sasanami-law.com>

2017 Summer

No.02



いわゆる「終活」について（法的な側面からのご案内）

弁護士 藤川 和之

このところ、新聞や雑誌、テレビ番組等のいろいろな媒体で、いわゆる「終活」について取り上げられている。

そもそも「終活」という言葉自体、昔から使用されていた言葉ではなく、学生の就職活動と意味する「就活」をもじったもので、「人生の終末を迎えるにあたり、延命治療や介護、葬儀、相続などについての希望をまとめ、準備を整えること」（「デジタル大辞泉」小学館）などと説明されているようである。

当事務所にも、様々な「終活」に関するご相談があり、ご相談者それぞれのご希望等を踏まえて、アドバイスから具体的な遺言書の作成等の法的な業務まで様々な対応をさせていただいているところであるが、この機会に「終活」のうち代表的な相続に関する準備の必要性について法的な観点からご案内させていただければと思う。

1 「終活」に関し、当事務所で受けるご相談で最も多いのは、やはり相続に関するご相談である。「子孫に美田を残さず」という格言はあるものの、配偶者や子供達に財産を残すことでさらに幸せな人生を送って欲しいと思うのは当然の人情であり、ご相談者の相続に関する考えはできるだけ尊重されるべきものであるように思う。しかしながら、相続に関して定めている「民法」では法定相続人の範囲・順位や法定相続分について原則を定めており、自身の相続に関して生前に何も意向を表明していない場合には、この民法の定める原則通りに、相続が決められることになる。

2 例えば、自身の相続を考えているAさんには奥様（B）がいるが子供はおらず、身近な親族としては兄弟2人（C、D）がいるが、Bさんは病身でありAさんの死後の生活が心配されるものの、兄弟2人とは音信不通で、Bさんの生活の面倒を見てくれるようなことは期待しにくいという場合、Aさんとしてはできるだけ多くの財産をBさんに相続させたいところである。しかしながら、もしAさんが遺言書を準備しなければ、民法の原則に従って、B

さんが相続できるのは遺産の3/4にとどまり、残りはCさんDさんが1/8ずつ相続することになってしまう。

さらに、Aさんとしては信託制度等を利用して定期的に生活に必要な金銭が自動的にBさんに支払われるようにしておきたいと考えていたとしても、これも生前に信託契約等を締結しておかなければ実現できないことになる。¹

3 そこで、Aさんとしては遺言書を作成し、Bさんに全財産を相続させるようにしたり（民法上CさんDさんには遺留分は認められていない。）、あるいは信託契約を締結しBさんの生活が安定するようしておく必要があることになる。このような遺言書の作成等の準備は「終活」の代表的なものである。

4 実は上記の例は、筆者が実際にご相談をいただいた事例であり、ご相談者は遺言書を作成する必要があるのかどうかを悩んで当事務所に来所されたところ、筆者からアドバイス等させていただき無事に遺言書を作成され、ご自身の相続のために十分な準備をされたケースである。相続に関する書籍が多く刊行され、インターネット上にも多くの情報が掲載されているが、情報があふれているからこそ、自身のケースに当てはまる正確な情報を取捨選択し、正しい「終活」を行うことは意外と難しいように思われる。

5 当事務所では、顧問契約をいただいている企業の役員様・従業員様個人のご相談も含め、「終活」に関するご相談には随時対応させていただいているので、何なりとご相談いただければ幸いです。また、上記では個人の相続について事例として記載しているが、企業を経営されている方が企業の経営の承継をお考えの場合の、事業承継の方法や税務対策などについてもアドバイス等させていただいているので、このようなご相談についてもお寄せいただければ幸いです。

¹なお、2の事例において、Aの死後、BCDの協議によりAの考えどおりに遺産を分割することも可能である。しかしながら、BCDの話し合いがまとまる保証はないのである。



無期転換ルール ～平成30年4月より行使が始まります～



弁護士 山本 裕子 / 弁護士 浅野 聡子 / 特定社会保険労務士 野澤 伸介

1 「無期転換ルール」とは

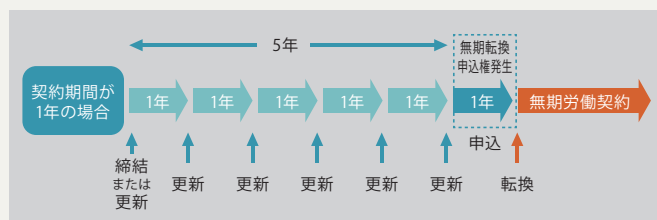
平成25年4月1日に施行された改正労働契約法（一部は前年8月に施行済み）では、期間の定めのある労働契約について、従来にはなかったルールが加えられました。

同一の利用者との間の有期労働契約（契約期間1年など期間の定めのある労働契約）が、5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者からの申し込みがあれば、無期労働契約（期間の定めのない労働契約）に転換する、いわゆる「無期転換ルール」が設けられたのです。

同法第18条では、労働者が上記申し込みをすることで、使用者は、その申し込みを承諾したものとみなす、ということになっております。すなわち、労働者が申し込みをするだけで、それまで期間を決めていた労働契約の期間の定めがなくなるのです。

通算5年の起算は、この改正法が施行された平成25年4月1日以降に締結された契約から、となっていますので、平成25年4月より前から契約があったとしても、この条文の適用がある通算5年となるのは、来年4月1日以降ということになります。

つまり、来年平成30年4月に、はじめて「無期転換申込権」が発生することになるのです。



2 企業の対応

これまで述べたように、「無期転換ルール」は法律で定められておりますので、労働者の申し込みがあれば、労働契約の期間の定めがなくなります。では、その他の労働条件はどうなるのでしょうか。

労働契約法第18条第1項では、（期間の定めを除き）転換時の有期労働契約と同一の労働条件となるが、「別段の定めがある部分を除く」とされています。これはどういうことかということ、賃金等労働条件は従前の有期契約と同じままで無期契約となるのが原則ですが、就業規則等の定めをおくことで、無期契約に転換した労働者の労働条件を変更することができる、ということになります。

有期労働契約は、半年や1年など、短期の労働契約を前提とした労働条件となっています。労働契約の期間がなくなることにより、例えば、定年の定めを設けるなど、長期の労働契約を前提とした労働条件に変更することができる、ということです。

これまで、契約期間を定めてきた労働者が、期間の定めがなくなることで、必ずしも正社員と賃金等の待遇を同じにしなければならないということではありません。正社員の補助的な業務に就いているのであれば、その業務内容に従った賃金設定や労働条件のまま、期間の定めがないという、新しいカテゴリーの従業員ができるということになります。その新しいカテゴリーに適用される就業規則も必要となるでしょう。

どのように人員計画を立てるかは、企業の事業計画にも密接に関わってまいります。来年、「無期転換ルール」により新しい従業員制度を検討される場合、お気軽に当事務所にご相談いただければと存じます。